Valores Militares

AXIOLOGIA APLICADA

General Alberto Mendes Cardoso

Além do entendimento comum da influência dos valores profissionais sobre o comportamento e o comprometimento funcional das pessoas, este artigo adota a premissa de que os valores da cultura de uma profissão corporativa como a militar só acontecem plenamente quando também se manifestam em comportamentos que assegurem a identidade da corporação e ajudem na construção da sua eficiência operacional.

À guisa de introdução a essa ideia, tomemos quatro exemplos.

Valor militar mundial clássico, **camaradagem** – a solidariedade e crédito entre os que vivem as agruras do treinamento e do combate e compartilham os mesmos valores – consolidou-se como valor militar porque é fundamental haver confiança mútua entre todos os envolvidos nas operações de combate e de apoio ao combate, dado o caráter coletivo, sinérgico, interdependente e sistêmico das atividades. Outros exemplos: **verdade** é exaltada como valor militar na linha dupla da fiabilidade da palavra externada, nos campos do caráter e das ordens de combate. Raciocínio semelhante valida **disciplina** e **hierarquia** como valores com funções afetivas e de respaldo a outro valor operacional, a **unidade de comando**.[1]

Ao longo do texto, os valores clássicos e os que propomos são destacados em negrito, à semelhança dos grifos acima. Sugerimos ao leitor que, enquanto passa o texto, vá organizando sua lista própria de valores militares[2] concordando com nossas opiniões ou discordando delas.

---

[1] Unidade de comando também é um dos princípios de guerra.

[2] Podendo respaldar-se no Estatuto dos Militares, especialmente nos artigos

A cultura militar é, no tocante ao ambiente interno, a resultante natural da conjunção de propósito, visão, missão, tradição, instituições, estatutos, normas, costumes e práticas, que se consolidam e geram padrões culturais militares, dos quais alguns têm peso de valor, por sua preeminência. Ademais, como sistema vivo e aberto, uma força armada interage com o ambiente externo nacional, absorvendo dele influências sobre os citados fatores endógenos formadores da cultura e sobre os padrões culturais próprios já instituídos ou em formação. Esse processo é contínuo e opera em ciclo de realimentação. Quando positivo, mantém o dinamismo da cultura corporativa e confere **unidade**, consistência, reputação e singularidade à corporação. Enfim, é fenômeno cultural que produz uma espécie de DNA constatável na identidade da corporação militar e na forma de preparar e aplicar seu poder de combate.

Os padrões culturais – aprendidos e transmitidos pelos mais antigos aos novos – são compartilhados por todos e exercem variados influxos sobre o pessoal. Entre estes, os referentes à formação de atitudes predisponentes ao comportamento individual e coletivo são os que interessam mais de perto ao tema dos valores militares. Neles pode estar um dos suportes à **unidade** de uma força armada e ao seu caráter constitucional de **permanente**.

Quando o alto comando de uma força armada se convence da necessidade imperiosa de adaptação da cultura corporativa a mudanças culturais definitivas no ambiente nacional, as modificações correspondentes passam obrigatoriamente pela adoção de novas atitudes e comportamentos individuais. Isso será feito por meio de uma decantação necessariamente lenta e muito cuidadosa, com ênfase nas escolas de formação e nos níveis médio e mais baixo da hierarquia. Na maior parte das situações, essa adaptação visa ao ajuste a novos tempos. Todavia, há casos de reforço do núcleo de valores profissionais pétreos, para protegê-lo, pois eles não podem ser modificados, sob o risco de descaracterização da essência da profissão – por exemplo, **apartidarismo político**, **caldeamento natural com a nação** e **vinculação absoluta com o Estado e seus legítimos interesses**. Os novos fatores de influenciação introduzidos e os que já estejam se imiscuindo naturalmente com os fatores originais deverão ser, tanto quanto possível, controlados e focados nos valores a adotar ou reforçar.

*Influenciam as pessoas, induzindo atitudes e comportamentos. Alguns são valores militares.

A ética – um poderoso componente da cultura corporativa – resulta daqueles padrões culturais tão fortes que se transformam em valores no campo do *bem*. De vez que uma força armada também tem seu conjunto de interesses, os comandantes devem zelar para que não prevaleça a tendência de a ética militar (com os conceitos próprios de bem e mal) levar a corporação militar a isolar-se dos demais setores da nação e do Estado. O isolamento em nada é benéfico, pois obstrui os canais de interação pelos quais fluem os elementos alimentadores do conhecimento mútuo e, em consequência, da confiança e do respeito. Uma força armada deve conviver em harmonia com todos os segmentos da nação, inclusive grupos que não comunguem de seus valores, salvo as facções declaradas ou reconhecidamente contrárias à essência do núcleo de valores pétreos que representem interesses permanentes da nação, como, no caso brasileiro, a **democracia** e a **integridade da nação e do território**.

Por sua vez, os campos éticos do bem (delineado pelos valores éticos) e do mal fornecem referenciais para o que a moral da cultura

corporativa classifica como comportamentos moralmente *bons* ou *maus*. Embora todos os padrões culturais exerçam influência na formação de atitudes e, portanto, no condicionamento de comportamentos individuais, existem alguns destacados na função de balizadores de condutas consideradas boas pela moral da organização; são os valores morais.

Vemos, assim, que valores éticos têm forte influência na formação das atitudes que predispõem as pessoas a comportamentos, ao passo que os valores morais regulamentam os comportamentos, tacitamente ou por intermédio de códigos e regulamentos mandatórios. Ambos os tipos são bons apoios para os chefes na **motivação** dos subordinados para a linha geral de conduta que fortalece e dá **unidade**, **permanência** e **combatividade** à organização.

Na cultura militar se caldeiam padrões, valores éticos e valores morais. Nesse ambiente estão imersos chefes e subordinados, que desenvolvem o comprometimento com a ética e a moral corporativas. As atitudes daí decorrentes são resultados nobres desse processo de absorção cultural e são indutoras de comportamentos continuados que asseguram coesão e unidade às Forças Armadas e apoiam sua operacionalidade.

Os chefes lidam com subordinados cujas atitudes vêm sendo moldadas pela absorção da cultura militar, mas também foram influenciadas livremente pelos padrões e valores culturais brasileiros durante o tempo de vida anterior à caserna.[3] Não obstante a marca militar inculcada nas personalidades, eles continuam a ser assim influenciados, pois os ambientes de trabalho serão sempre permeados pela cultura do País. Em situações variadas, isso tanto pode facilitar como dificultar a absorção pessoal da cultura militar, necessariamente rigorosa. Uma coisa é o rol de padrões e valores militares ideais discutidos academicamente; outra é a realidade das possibilidades quase quânticas da ocorrência de valores paralelos ou, o que seria pior, opostos aos da cultura militar. Por isso, as tendências da dinâmica dos padrões culturais nacionais requerem observação e meditação.

Por ser a profissão militar essencialmente prática, a discussão teórica de seus valores perde o sentido se não apontar ideias para a aplicação deles,[4] a fim de se gerarem comportamentos moralmente bons e pragmaticamente favoráveis à capacitação operacional. Uma lista mista (incompleta e em evolução constante) das tendências nacionais boas (TB) e indesejáveis (TI) dos padrões da cultura brasileira; de conceitos (C); de valores nacionais (VN) ou apenas militares (VM); e das possíveis distorções (D) pode nos auxiliar a pinçar sugestões para reforço ou adoção de outros valores militares e servir de alerta para se evitarem contaminações que os degradem.

– O respeito às diferenças pessoais, moral e socialmente admissíveis, é uma virtude e valor

TOLERÂNCIA (VN) LENIÊNCIA EXCESSIVA(D)
LIDERANÇA (C) OMISSÃO (TI)
PROBIDADE (VN) CORRUPÇÃO (TI)
AFETIVIDADE (C) PROTECIONISMO (D)
CRIATIVIDADE (C) JEITINHO (TI)
EXECUÇÃO (C) PROCRASTINAÇÃO (TI)
MODERNISMO (VN) MODISMO (D)
FAMÍLIA (VN) NEPOTISMO (D)
COMUNITARISMO (C) INDIVIDUALISMO (TI)
LIBERDADE (VN) REIVINDICAÇÕES EXCESSIVAS (D)
DEMOCRACIA (VN) AUSÊNCIA DE LIMITES (D)
DISCIPLINA (VM) LIBERTARISMO (TI)

[3] E, durante toda a vida, pelos modelos mentais próprios.
[4] Razão do subtítulo deste artigo: "Axiologia aplicada".

ORDEM[5](VM) ESPÍRITO REFRATÁRIO (TI)
INICIATIVA (C) PASSIVIDADE (TI)
HIERARQUIA (VM) ENCASTELAMENTO (D)
CAMARADAGEM (VM) PROMISCUIDADE(D)
COMPROMETIMENTO (C) INDIFERENÇA (TI)
ESPÍRITO DE CORPO(VM) SECTARISMO (D)
NACIONALISMO (TB/VM) RETÓRICA UFANISTA (D)
PATRIOTISMO (TB/VM) SURTOS PATRIÓTICOS (TI)
SOBERANIA (VN) ALHEAMENTO (TI)
VERDADE (VN) CONVENIÊNCIA (TI)
LEALDADE (VM) CONLUIO (D)
MISTICISMO (VN) SALVADORISMO (D)
INFORMALISMO (C) IMPERTINÊNCIA (D)
OTIMISMO (C) INCONSEQUÊNCIA (D)

cultural brasileiro. Infelizmente, a tolerância com frequência resvala para uma leniência extremamente permissiva em relação a comportamentos delituosos de apaniguados. Isso fica muito evidente nos ciclos de governos populistas, exacerbados por projetos de permanência no poder. Nesses períodos, costuma haver inversão da ética e o fim passa a justificar os meios de sustentação de partidos políticos, a custo de padrões e valores culturais caros à nação e às Forças Armadas, como **probidade**, **verdade**, exação e lisura. Nesses projetos de poder, quando o embate é contaminado ideologicamente, costuma haver tentativa de desagregação das Forças Armadas. Daí decorre, entre outras razões, a importância de se elevarem os conceitos de **unidade** e **coesão** ao patamar de valores militares.

Com margens de aplicação militar necessariamente mais estreitas, a tolerância faz parte do modo militar brasileiro de exercer liderança persuasiva, a forma positiva de vencer o desafio de não ser autoritário em um sistema naturalmente autocrático de chefia. Em linhas gerais, a **chefia com liderança persuasiva** se baseia na argumentação, com vista em obter o **comprometimento** do subordinado por via da influenciação da sua **vontade**, de forma ética, sem manipulação.

– De qualquer servidor que administre recursos do Estado se exigem **probidade**, exação e lisurano trato da coisa pública. E mais: **responsabilidade**, no sentido de estar sempre em condições de responder, perante o Estado e a nação, pelo uso que fizer da **autoridade** e poder que lhe tenham sido delegados. Com muito forte razão, isso se aplica rigorosamente aos gestores militares, que administram os meios bélicos de defesa da pátria e, episodicamente, de garantia da lei e da ordem. Esse aspecto é ponto de honra das Forças Armadas brasileiras.

– A maneira afetiva muito peculiar brasileira de nos relacionarmos (que infelizmente vem sendo abafada, a pouco e pouco, pela banalização da violência urbana) é ferramenta disponível para se reforçarem a **camaradagem** (valor basilar, que não pode ser corrompido por promiscuidade entre superiores e subordinados), a **coesão**, a **cooperação** e o compartilhamento da responsabilidade pelos resultados da **equipe**. O clima assim obtido ajuda a metabolizar em sinergia o trabalho individual e os esforços de apoio mútuo. Por outro lado, a exacerbação da afetividade pode gerar sectarismo, que desagrega e faz esmaecer o ânimo coletivo.

– Nossa reconhecida capacidade criativa para pensar coisas novas merece ser explorada nas Forças Armadas, na busca de soluções novas para problemas administrativos ou operacionais. A cadeia de chefia deve estimular a **iniciativa** e criar condições para a criatividade ser transformada em inovação – o fazer coisas novas e úteis nos campos da administração, da difusão da imagem das Forças Armadas, e dos sistemas e procedimentos operacionais. Nos domínios da tática e da estratégia, esse padrão da cultura brasileira também abre amplos horizontes para o desenvolvimento da visão tática e estratégica –

[5] Na conotação de regra estabelecida.

chamemos de **visão operacional** esse importante valor na atividade-fim. Tudo isso motiva o pessoal e fortalece o sentimento de **corresponsabilidade pelo destino da instituição**.

Todavia, a mesma criatividade pode ser malversada e, no campo do comportamento, ceder espaço para o oportunismo do se dar bem a qualquer preço, criando "jeitinhos" às vezes empecilhos para o surgimento do espírito de **equipe** e do **comprometimento com a missão**.

– Povo com atitude preponderantemente jovial e aberto a novas ideias, o brasileiro se alinha com facilidade às manifestações do modernismo, uma tendência afim da criatividade.

Inovações nas relações humanas no campo da **liderança** provavelmente não serão rechaçadas aprioristicamente. Isso pode e deve ser explorado pelos chefes. No entanto, não se pode apresentar novidades insustentáveis nas relações chefes-subordinados, que, tal qual modismos, só "peguem" por pouco tempo e coloquem em descrédito a seriedade, a consistência, a capacidade e a visão do líder e o impeçam de ocupar plenamente o espaço da **autoridade** inerente ao cargo.

– Família é um valor forte na cultura brasileira. É comum ser metaforizado em expressões como "a família Scolari", "somos como uma família", "a grande família cristã", "afilhado político", os "pais do partido", "herança partidária", "herdeiro político".[6] Transformar o conjunto de subordinado sem **equipe** – dever precioso dos chefes em uma profissão de exercício coletivo – é um desafio que pode ser facilitado pelo uso inteligente do valor brasileiro família. Infelizmente, a outra face não muito oculta dessa tendência é portadora do nepotismo e do favoritismo, que anulam o **mérito** na ascensão funcional e distorcem o exercício isento da chefia. São dois fatores destruidores de qualquer tentativa de fortalecer a **unidade** de uma força armada, um dos mais importantes valores militares.

– Comunitarismo é uma tendência humana em geral e se manifesta muito fortemente em determinadas culturas com acentuado espírito coletivo e solidário. Junto com **família**, pode ser explorado como emulador da formação de **equipes**, embora ainda careçamos desse espírito no Brasil.[7] A solidariedade – sentimento e ação da mesma cepa do comunitarismo e da **camaradagem** – costuma ocorrer episodicamente em situações de calamidades, porém não se sustenta no tempo. As constantes secas nordestinas, por exemplo, nem sequer têm potencial mobilizador da solidariedade coletiva nacional permanente. Esse quadro decorre da nossa forte tendência ao individualismo e é um entrave aos esforços de chefes dedicados à formação da **equipe**. Eles devem estar atentos para tal tendência e criar medidas de estímulo à prevalência do ambiente grupal.

– O povo brasileiro definiu, desde o início da formação da nacionalidade, seu pendor pela **democracia** e a transformou em valor cultural e um dos objetivos nacionais permanentes, que, como tal, deve ser defendido pelas Forças Armadas contra quaisquer tentativas de mudança por intermédio de processos não constitucionais, especialmente os armados. Idêntico raciocínio se aplica aos valores nacionais **soberania**, **integridade territorial** e **unidade nacional**.

– Somos um povo amante da liberdade, até mesmo tendente à valorização excessiva dos direitos, não raro em detrimento de muitos deveres. Apesar de ser raro e inaceitável nas Forças Armadas, pode ocorrer, no limite, o extravasamento para reivindicações, que, justas ou não, tendem a suscitar situações desestabilizadoras do valor militar pétreo **disciplina**. Nesse sentido, os chefes devem se manter atentos e preventivos, em atitude de gestão de risco. Isso significa identificar indícios de fatos ou situações possíveis portadores do vírus de insatisfação e antecipar-se, com solu-

[6] As quatro últimas expressões são de Letícia Bicalho Canêdo; "As metáforas da família na transmissão do poder político: questões de método"; *in* Cadernos CEDES vol. 18 n. 42; Campinas, agosto 1997.

[7] Exceção é o comunitarismo nos estados do Sul, nas regiões que ainda guardam influência da imigração de povos com essa marca cultural.

ções estruturais criativas e possíveis, que não sejam apenas paliativas.

– O valor militar pétreo **disciplina** está muito longe da obediência passiva. O nível de informação e conhecimento das pessoas nesta não as predispõe a aderir a uma **ordem** e se comprometer com a melhor **execução** sem a compreensão da finalidade ou da intenção de quem a expediu. Isso não implica os chefes explicarem suas razões a cada determinação; o que contrariaria a própria natureza das relações de chefia militar. Mas requer que a ação de liderança inclua o cuidado em capacitar os subordinados para praticarem a disciplina como **iniciativa obediente**, uma característica do militar com a vontade comprometida com o êxito do grupo. Vale dizer, agir, mesmo na ausência de ordens específicas, porque conhece a intenção geral das ações de chefia. Por sinal, obter essa predisposição dos subordinados talvez seja o maior desafio para qualquer chefe.

A **ordem** é, por excelência, um instrumento clássico da ação de chefia e, no meio militar, cumpri-la não denota qualquer sinal de humilhação ou subserviência. Ela pode ser transmitida por meio de documento, pelo olhar, por expressão facial, pelo exemplo ou até pela lembrança do chefe, na sua ausência física ("Se estivesse aqui, agora, o que o comandante determinaria?"). Existem três pressupostos para este valor militar ter aplicação eficaz: a **autoridade** inerente ao cargo ser exercida plenamente pelo chefe; a **obediência** dos subordinados ser expressão do comprometimento deles; e a **execução** ser manifestação do sentimento de corresponsabilidade grupal. De que modo obter isso dos subordinados? Resposta: **chefia com liderança persuasiva**. Pelo fato de existir uma aversão libertária de grande percentagem dos brasileiros ao cumprimento de normas e de ordens, esse óbice requer atenção dos chefes de novos militares, no trato das adaptações dos comportamentos, apesar de esse óbice poder ser superado com relativa facilidade pelo ambiente militar, em si.

– A atividade militar atinge seu clímax na **execução**. Seja na preparação para as hipóteses de emprego, seja na construção da capacidade dissuasória crível, seja no emprego em força, a execução é o sumo do sumo da atividade militar. O planejamento é muito importante, não há dúvida, e deve ter por fulcro a exequibilidade, pois a atividade militar mais nobre é a **execução** do planejado.

– No Brasil, **hierarquia** faz parte da definição constitucional das Forças Armadas, junto com **disciplina**. Corporações são hierarquizadas porque há necessidade de se descentralizarem a autoridade e o poder que instrumenta quem a aplica no cumprimento das delegações, nos diversos níveis de planejamento e execução. No caso das forças armadas, das quais depende, em tese, a sobrevivência definitiva das nações soberanas, a **hierarquia** cumpre a função essencial de dinamizar, harmonizar, integrar e manter o conjunto no ponto ótimo de eficiência. Bastariam essas ideias para se entender que é inaceitável que chefes se encastelem e que os níveis hierárquicos compartimentem as relações funcionais e de **camaradagem**. Pelo contrário; entre eles devem perpassar canais de inter-relação, que a **chefia com liderança persuasiva**, a **camaradagem** e a tensão no combate manterão permanentemente fluidos.

– O **comprometimento com a missão das Forças Armadas** é manifestação da crença nessas instituições e estimulador da **motivação** pessoal. Manter os subordinados motivados é um grande desafio dos chefes líderes, pelo poder de potencialização do rendimento nas atividades de capacitação operacional e de neutralização do vírus da indiferença e do desânimo.

– Ao orgulho de pertencer a uma organização militar ou a uma de nossas Forças Armadas chama-se **espírito de corpo**. É valor com função catalizadora da **coesão** e de elevação do moral do pessoal. Fortalece, assim, a capacidade operativa das unidades combatentes e de apoio e, no quadro mais amplo, o poder de cada uma das Forças. Cuidado muito especial devem ter os comandantes com a distorção do espírito de corpo, que pode criar atitude sectária em re-

lação a outras organizações militares irmãs, com efeito arrasador sobre a coesão.

Abrindo a abrangência desse conceito, **nacionalismo** é o orgulho de fazer parte da nação brasileira. Os militares das Forças Armadas são nacionalistas por vocação e por definição, de vez que sua cliente única é a nação pela via do Estado. A distorção do nacionalismo pode gerar retórica ufanista, que mascara necessidades de melhoria, e um sentimento de rejeição apriorística em relação a outras nações, sem que haja motivos reais para tanto.

– Por sua vez, o **patriotismo** é um valor cultural que se manifesta pelo sentimento de corresponsabilidade pelo país. As Forças Armadas brasileiras, que cultuam esse valor com intensidade e fervor, têm-no consagrado na missão constitucional de **defesa da Pátria**; o que fecha o foco em cima de uma responsabilidade específica. Por terem bem nítida essa destinação, as instituições militares têm o patriotismo como segunda natureza e não o manifestam apenas em espasmos de entusiasmo episódico.

– A **lealdade** é um atributo de caráter com *status* de valor militar, que compõe com **verdade** e **probidade** fundamentos do perfil profissional confiável, exaltado pelos códigos de honra das Forças Armadas brasileiras. Da mesma forma que as distorções do valor nacional família e do valor **espírito de corpo** podem gerar favoritismo e sectarismo, a má aplicação da lealdade pode estimular o conluio em comportamentos moralmente maus. Não é um problema muito encontradiço nas nossas organizações militares, mas merece a atenção dos comandantes, pelo risco de desvirtuamento do conceito de **equipe**.

– A forte religiosidade e misticismo brasileiros tendem a migrar para a criação de ídolos e "salvadores da pátria" em nosso imaginário e a depositar neles esperança e responsabilidade de atendimento a expectativas fora das atribuições, da **autoridade** e do poder de seus cargos de chefia. O risco se agrava quando chefes se aprazem com o incensamento e se deixam domar pelo ego assim inflado. Passo seguinte é a inevitável perda de credibilidade, quando da constatação de que o poderoso rei criado pelo imaginário dos subordinados é uma falácia, com séria ameaça aos valores **hierarquia** e **disciplina**. Esse tipo de chefe não é absolutamente adequado a ser guardião de nossos valores militares.

– Somos um povo simples e informal, de certa forma avesso a normas. Percebe-se essa tendência, por exemplo, no tratamento pejorativo à burocracia e aos burocratas. À simples enunciação das palavras, os narizes torcidos denunciam a indesejável conotação estereotipada de ineficiência, lentidão, preguiça e desnecessidade. Daí a passar a desmerecer os preceitos necessários de tramitação de documentos e a se procrastinarem os prazos, por não se ver relevância nas "firulas" burocráticas, decorre um átimo. Por outro lado, nosso informalismo, bem aproveitado, pode ser um facilitador das boas relações no trabalho, um fator impulsionador do rendimento nas atividades de **preparação permanente**.

– Otimismo é uma das nossas marcas nacionais. Em uma organização militar, é catalisador das boas vontades e as mantém dinâmicas. O **dinamismo** favorecido por essa atitude resulta produtivo, a começar pelo fato de não se perder tempo e disposição com lamúrias e de normalmente vir acompanhado do valor **iniciativa**, fundamental nas operações de combate. Os chefes devem explorar o potencial sinérgico dessa característica e, ao mesmo tempo, controlar o desvio para atitudes e decisões imediatistas, mal estimadas e inconsequentes.

Evidentemente, caro leitor, a sua relação de valores militares não coincide com a nossa. É muito provável que contenha menos ideias. Isso se deve a termos adotado referenciais menos tradicionais e incluído a categoria dos que reforçam o poder de combate. Recordemos que elevamos ao patamar de valores alguns padrões culturais e conceitos direta ou indiretamente relacionados com atitudes e comportamentos duplamente adequados à identidade da corporação e à execução das operações militares. Sugerimos que considere os que estejam fora da sua lista, pelo menos como padrões culturais militares desejáveis.

Reunamos os quarenta valores de nossa proposta:

Autoridade;
apartidarismo político;
camaradagem;
caldeamento natural com a nação;
chefia com liderança persuasiva;
coesão;
combatividade;
comprometimento com a missão;
cooperação;
corresponsabilidade pelo destino da instituição;
democracia;
dinamismo;
disciplina (iniciativa obediente);
equipe;
espírito de corpo;
execução;
hierarquia;
iniciativa;
integridade da nação e do território;
nacionalismo;
senso de pertinência a uma instituição permanente;
integridade territorial;
lealdade;
mérito;
motivação;
obediência;
ordem;
patriotismo e defesa da Pátria;
preparação permanente;
probidade;
responsabilidade perante o Estado e a nação;
soberania;
unidade das Forças Armadas;
unidade de comando;
unidade nacional;
verdade;
vinculação absoluta com o Estado e seus legítimos interesses;
visão operacional;
vontade.

ALBERTO MENDES CARDOSO
Oriundo da Arma de Infantaria, foi declarado aspirante a oficial em 20 de dezembro de 1962, alcançou o Generalato em 31 de março de 1994.
Foi Ministro de Estado de Segurança Institucional de 1995 a 2002.
Como General de Exército chefiou a Secretaria de Ciência e Tecnologia da Informação de 2003 a 2005 e o Departamento de Ciência e Tecnologia do Exército de 2005 a 2006.
É professor Emérito da Escola de Comando e Estado-Maior do Exército e membro do conselho executivo do Instituto Meira Mattos - IMM.